

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI PT. SURYA SEGARA  
SURABAYA**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh :**

**RADITYA WAHYU W.**  
**0612010173/FE/EM**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”  
JAWA TIMUR  
2010**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI PT. SURYA SEGARA  
SURABAYA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**RADITYA WAHYU W.  
0612010173/FE/EM**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”  
JAWA TIMUR  
2010**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI PT. SURYA SEGARA  
SURABAYA**

**Yang diajukan**

**RADITYA WAHYU W.**  
**0612010173/FE/EM**

Disetujui untuk ujian skripsi oleh :

Pembimbing Utama

**Dra. Ec. Mei Retno A, MSi**

Tanggal : .....

**Mengetahui**  
**Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”**  
**Jawa Timur**

**Drs. Ec. Saiful Anwar, MSi**  
**NIP. 030 194 437**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI PT. SURYA SEGARA  
SURABAYA**

**USULAN PENELITIAN**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen**



Oleh :

**RADITYA WAHYU W.**  
**0612010173/FE/EM**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”  
JAWA TIMUR  
2010**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI PT. SURYA SEGARA  
SURABAYA**

Yang diajukan

**RADITYA WAHYU W.**  
**0612010173/FE/EM**

Telah disetujui untuk diseminarkan oleh

Pembimbing Utama

**Dra. Ec. Mei Retno A, MSi**

Tanggal : .....

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen

**Drs. Ec. Gendut Sukarno Ms.**  
**NIP. 030 191 295**

**USULAN PENELITIAN**  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN**  
**MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA**  
**KARYAWAN DI PT. SURYA SEGARA**  
**SURABAYA**

Yang diajukan

**RADITYA WAHYU W.**  
**0612010173/FE/EM**

Telah diseminarkan dan disetujui untuk menyusun skripsi oleh

Pembimbing Utama

**Dra. Ec. Mei Retno A, MSi**

Tanggal : .....

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen

**Drs. Ec. Gendut Sukarno Ms.**  
**NIP. 030 191 295**

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah dan terima kasih kepada junjungan tertinggi, ALLAH SWT atas kemampuan dan kasih karunia-Nya yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. SURYA SEGARA SURABAYA”**.

Penyusunan skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. Dengan selesainya penulisan skripsi ini penulis sangat berterima kasih kepada semua pihak yang bersedia untuk memberikan bantuan dan dukungannya baik secara materiil maupun moril kepada penulis, untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, M.P, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Ec. Gendut Sukarno, MS, selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra. Ec. Mei Retno A, MSi, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah mengarahkan dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh staf Dosen dan Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
6. Bapak dan Ibu serta Saudara-saudaraku tercinta yang sudah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Pada akhirnya penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih ada kekurangan dan perlu adanya perbaikan, oleh karenanya penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran serta masukan-masukan bagi peneliti yang lain di masa yang akan datang. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Surabaya, Juli 2010

**Penulis**



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAKSI .....</b>	<b>ix</b>

## **BAB I PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	7

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	9
2.2. Landasan Teori .....	10
2.2.1. Kepemimpinan .....	10
2.2.2. Budaya Organisasi .....	13
2.2.3. Motivasi Kerja.....	17
2.2.4. Kepuasan Kerja .....	20
2.2.5. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	

Karyawan .....	24
2.2.6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan	
Kerja Karyawan .....	25
2.2.7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	
Karyawan .....	25
2.3. Kerangka Konseptual .....	27
2.4. Hipotesis.....	28

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	29
3.1.1. Definisi Operasional.....	29
3.1.2. Pengukuran Variabel.....	32
3.2. Teknik Penentuan Sampel .....	33
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.4. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	35

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian.....	39
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	39
4.1.2. Struktur Organisasi .....	40
4.1.3. Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan.....	41
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	44
4.3. Deskripsi Hasil Penelitian.....	45

4.3.1. Deskripsi Hasil Jawaban Responden .....	45
4.3.1.1. Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1) .....	45
4.3.1.2. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X2).....	47
4.3.1.3. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X3) .....	48
4.3.1.4. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	49
4.3.2. Uji <i>Outlier Multivariate</i> .....	51
4.3.3. Uji Reliabilitas .....	52
4.3.4. Uji Validitas .....	53
4.3.5. Uji <i>Construct Reliability dan Variance Ectracted</i> .....	54
4.3.6. Uji Normalitas .....	55
4.3.7. Evaluasi Model <i>One Step Approach to SEM</i> .....	57
4.3.8. Uji Kausalitas .....	58
4.4. Pembahasan.....	59

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	63
5.2. Saran .....	63

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan Tahun 2009.....	5
Tabel 3.1. Alokasi Sampel Pembagian 6 divisi pekerjaan .....	34
Tabel 3.2. <i>Goodness of Fit Indices</i> .....	38
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	44
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	45
Tabel 4.4. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Untuk Kepemimpinan .....	46
Tabel 4.5. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Untuk Budaya Organisasi...	47
Tabel 4.6. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Untuk Motivasi Kerja.....	48
Tabel 4.7. Frekuensi Hasil Jawaban Responden Untuk Kepuasan Kerja Karyawan .....	50
Tabel 4.8. Hasil Uji <i>Outlier Multivariate</i> .....	51
Tabel 4.9. Reliabilitas Data .....	52
Tabel 4.10. Validitas Data.....	53
Tabel 4.11. <i>Construct Reliability &amp; Variance Extracted</i> .....	54
Tabel 4.12. Normalitas Data .....	56
Tabel 4.13. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices Base Model</i> .....	57
Tabel 4.14. Data Uji Kausalitas .....	58

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	27
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. SURYA SEGARA Surabaya .....	40
Gambar 4.2. Model Pengukuran dan Struktural <i>Base Model</i> .....	57

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Hasil Penyebaran Kuesioner

Lampiran 3. Hasil Perhitungan *Structural Equation Modeling*

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI PT. SURYA SEGARA  
SURABAYA**

**Raditya Wahyu W.**

**ABSTRAKSI**

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpinnya. Peran penting pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya. Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel - variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi/perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. PT. SURYA SEGARA Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang trading alat-alat *safety life*. Di mana saat ini dihadapkan masalah menurunnya kepuasan kerja karyawannya dilihat dari data absensi tahun 2009. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. SURYA SEGARA Surabaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SURYA SEGARA Surabaya. Skala pengukuran menggunakan skala interval dan skala pembentukan menggunakan skala *semantic differential*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dengan metode *proportionate random sampling* dan *simple random sampling*. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 105 karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. SURYA SEGARA Surabaya. Teknik analisis yang digunakan adalah *SEM (Structural Equation Modeling)* untuk melihat hubungan kausalitas antar faktor.

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

*Key word :* Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Seperti kita ketahui bahwa semakin banyak bermunculan perusahaan-perusahaan baru di negara kita. Mereka saling berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik di bidangnya masing-masing. Segala macam hal dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut, mulai dari pemakaian peralatan yang canggih sebagai penunjang proses produksi yang berlangsung sampai ke pemilihan sumber daya manusia yang cakap dan handal. Hal ini mengingat peranan Sumber Daya Manusia (karyawan / pegawai) sebagai faktor utama atau penggerak di dalam suatu perusahaan yang meliputi proses produksi hingga ke tahap pemasaran atau penjualan produknya yang berupa barang ataupun jasa. Dalam melaksanakan tugasnya seorang Karyawan / pegawai bekerja sama dengan komponen dalam organisasi.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpinnya. Dalam suatu perusahaan, seorang pimpinan bukan semata-mata sebagai obyek dalam pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi subyek atau pelaku. Peran penting pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan bimbingan, pengarahan dan



koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel - variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi/perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Robbins (1996:39) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008:124) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Karyawan menjadi faktor utama atau penggerak suatu perusahaan karena adanya kepemimpinan, budaya organisasi dan yang berperan untuk mendorong melaksanakan tugasnya. Bila kepemimpinan, budaya organisasi dan kurang berpengaruh dengan baik maka ia tidak akan berhasil dalam melakukan kewajibannya atau dia melakukan tugasnya hanya karena terpaksa saja.

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja kepada para karyawan adalah

kepemimpinan (*leadership*). Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Dalam Koesmono (2005:164) budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku.

Sujak (1990) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008:125), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri

karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kepuasan kerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda.

PT. Surya Segara Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha trading penjualan alat-alat berat dan *safety life* di Surabaya mempunyai cita-cita sebagai suatu grup perusahaan yang diperhitungkan keberadaannya, baik di tingkat regional, nasional, maupun internasional. PT. Surya Segara Surabaya selalu memegang mutu serta menyajikan pelayanan yang cepat, tepat, dan aman. PT. Surya Segara Surabaya berusaha menjadi sahabat terpercaya bagi setiap mitra kerja, dan kepuasan pelanggan adalah tujuan utamanya. Untuk dapat mewujudkan semuanya seorang pemimpin perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada karyawannya dalam melakukan pekerjaannya, sehingga nantinya kepuasan kerja dapat lebih meningkat.

Setiap satu tahun sekali PT. Surya Segara Surabaya melakukan evaluasi kepuasan kerja terhadap semua karyawannya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua karyawan telah melakukan pekerjaannya

sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Disamping itu evaluasi ini bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kepuasan kerja melalui kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja. Penilaian ini didasarkan pada beberapa aspek antara lain mengenai menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, penerapan budaya organisasi, yang sesuai dalam meningkatkan Kepuasan Kerja.

PT. Surya Segara Surabaya dihadapkan masalah kenaikan jumlah absensi di tahun 2009, di mana hal tersebut membuat karyawan tidak puas. Untuk dapat mengetahui peningkatan jumlah peningkatan absensi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan Tahun 2009**

<b>Bulan</b>	<b>S</b>	<b>I</b>	<b>A</b>
Januari	2	2	3
Februari	3	3	5
Maret	3	2	4
April	2	2	6
Mei	2	3	7
Juni	2	4	4
Juli	2	2	5
Agustus	3	2	3
September	1	3	5
Oktober	2	2	4
Nopember	3	3	5
Desember	4	5	7
<b>Jumlah</b>	<b>29 orang</b>	<b>34 orang</b>	<b>58 orang</b>

Sumber : PT. Surya Segara Surabaya

Dari data terlihat bahwa realisasi jumlah absensi di tahun 2009 menunjukkan bahwa absensi karyawan meningkat. Hal tersebut

diindikasikan pimpinan yang kurang dapat mengarahkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, lingkungan kerja yang tidak kondusif membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja, kurangnya dukungan sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan kepada karyawan di dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut membuat absensi karyawan meningkat dan karyawan merasa tidak puas di dalam melakukan pekerjaan.

Menurut White et. al (1997:131) dalam Koesmono (2006:91) mengutarakan bahwa dalam kepemimpinan yang dijalankan oleh seseorang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pengikutnya atau bawahannya. Sesungguhnya antar budaya organisasi dengan kepuasan karyawan terdapat hubungan, dimana budaya (*culture*) dikatakan memberi pedoman seorang karyawan bagaimana dia mempersepsikan karakteristik budaya suatu organisasi, nilai yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompoknya, dengan sistem dan administrasi, serta berinteraksi dengan atasannya. Menurut Luthans (1999:165) dalam Koesmono (2006:90) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari uraian tersebut di atas, maka dipandang perlu untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. SURYA SEGARA SURABAYA”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Surya Segara Surabaya?
2. Apakah Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Surya Segara Surabaya?
3. Apakah Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Surya Segara Surabaya?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Surya Segara Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Surya Segara Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Surya Segara Surabaya.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bagi Perusahaan :

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.